

El TJUE qüestiona les indemnitzacions dels contractes temporals

ANTECEDENTS.-

El Tribunal de Justícia de la Unió Europea, per Sentència de data 14 de setembre de 2016 (assumpte C-596/14), resol les qüestions prejudicials plantejades pel Tribunal Superior de Justícia de Madrid, **en relació al dret d'un treballador a qui li és d'aplicació l'Estatut dels Treballadors, a reclamar el pagament d'una indemnització en finalitzar el seu contracte temporal d'interinitat**, tot analitzant si la normativa espanyola és contrària a l'Acord Marc sobre el treball de durada determinada de data 18 de març de 1999, que figura en la Directiva 1999/70/CE.

QÜESTIONS PLANTEJADES A LA SENTÈNCIA DEL TJUE DE 14-09-2016.-

Les qüestions plantejades versen sobre:

- La possible inclusió de la indemnització per finalització del contracte temporal dins del concepte "condicions de treball" a les que es refereix l'acord marc, el qual preveu que *"Por lo que respecta a condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas"*.
- D'entendre's que la indemnització s'inclou dins de les condicions de treball, els treballadors amb contractes de durada determinada han de percebre, a la finalització del contracte, la mateixa indemnització que els treballadors amb contracte de durada indefinida quan s'extingeix el seu contracte per causes objectives?
- De respondre afirmativament la qüestió anterior, l'article 49.1.c) de l'Estatut dels Treballadors s'ajusta a la normativa europea, o és un precepte discriminatori pels treballadors temporals?
- Finalment, si no existeix cap raó objectiva per exceptuar els treballadors interins del dret a percebre una indemnització per la finalització del contracte, és discriminatòria la distinció que efectua l'Estatut dels Treballadors, no únicament respecte dels treballadors amb contractació indefinida, sinó també amb contractació temporal?

Amb caràcter previ a analitzar el pronunciament judicial europeu, cal tenir present que l'Estatut dels treballadors regula l'obligació empresarial d'abonar una indemnització de 12 dies de salari per any de servei a la finalització dels contractes temporals, a excepció dels contractes d'interinitat i formatius (article 49.1.c. ET). En canvi, les extincions dels contractes de treball, ja siguin de durada determinada o indefinida, per la concurrència de causes objectives (article 52 ET), preveuen una indemnització de 20 dies per any de servei, amb el màxim d'una anualitat.

Pel que fa a la qüestió a), el Tribunal considera que l'acord marc referit pretén impedir que els treballadors amb contractació temporal es vegin privats d'accedir als drets reconeguts als treballadors amb contractació indefinida. Per aquest motiu, **conclou que la indemnització s'ha d'incloure dins del concepte de condicions de treball, sense que en termes indemnitzatoris es pugui tractar diferent els treballadors amb contractació determinada dels indefinits.**

Pel que fa a la qüestió b), c) i d), el Tribunal declara que, en el supòsit plantejat, existeix una diferència de tracte entre els treballadors amb contracte de durada determinada i els treballadors indefinits, i concreta, que els treballadors amb contracte d'interinitat no tenen dret a cap indemnització alguna en finalitzar el seu contracte, amb independència de la durada dels serveis prestats.

L'acord marc de 18-03-1999 pretén que s'apliqui el principi de no discriminació entre els treballadors amb contractes de durada determinada, i els treballadors indefinits. En canvi, no preveu cap precepte d'igualtat de tracte entre els diferents tipus de contractacions temporals que puguin existir en els diferents estats membres.

No obstant, observada la desigualtat de tracte entre els treballadors contractats mitjançant la modalitat contractual d'interinitat, i la resta de treballadors, indefinits i temporals, analitza la possible existència d'una justificació objectiva que pugui motivar la diferència de tracte entre uns i altres, realitzant les següents consideracions:

- El treballador interí realitzava un treball idèntic al d'un treballador amb contractació indefinida, el que permet afirmar que la situació del treballador amb contracte de durada determinada d'interinitat era comparable a la d'un treballador indefinit.
- Ni la mera naturalesa temporal i objectiva que distingeixen els contractes temporals (criteri de durada) dels indefinits (estabilitat de la relació laboral), ni la inexistència de disposicions normatives nacionals relatives a la concessió d'una indemnització per finalització d'un contracte de treball d'interinitat poden constituir, per sí soles, una raó objectiva que justifiqui la diferència de tracte entre aquests treballadors i els indefinits. En cas contrari, equivaldria a perpetuar el manteniment d'una situació desfavorable pels treballadors contractats amb contractes de durada determinada.
- La previsibilitat de la finalització del contracte d'interinitat no es basa en criteris objectius i transparents, en realitat, aquest tipus de contracte pot perpetuar-se, com en el supòsit de fet, que s'allarga durant més de 10 anys, i a més, en situacions comparables – fent referència a relacions de durada determinada - la normativa nacional preveu la concessió d'una indemnització per finalització del contracte, que no es preveu pels contractes d'interinitat.

Acaba conclouent que l'Acord marc, de 18 de març de 1999, s'oposa a la normativa nacional, que denega qualsevol indemnització per finalització de contracte al treballador amb contracte d'interinitat, mentre que permet la concessió de tal indemnització, en particular, als treballadors indefinits comparables – que presten serveis en el mateix lloc de treball -. **El simple fet que el treballador prestés serveis en virtut d'un contracte d'interinitat no pot constituir raó objectiva que permeti justificar la negativa a percebre la indemnització mencionada.**

CONSIDERACIONS DE LA SENTÈNCIA DEL TJUE.-

La Sentència europea és confusa pel que fa les qüestions b), c) i d), que resol de forma unitària, sense donar una resposta clara a cada una de les qüestions plantejades, el que dificulta la determinació de quina serà la seva repercussió en la normativa laboral de l'Estat espanyol i aplicació que en puguin fer els Jutjats Socials.

Tot i això, el fet que la normativa espanyola s'oposi, en certs aspectes, a la Directiva Europea número 1999/70/CE provocarà, a curt o llarg termini, la modificació de l'Estatut dels treballadors, i normativa que el desenvolupa, en els següents aspectes:

- La indemnització a percebre pels treballadors contractats mitjançant la modalitat contractual d'interinitat en finalitzar la seva relació laboral, i que actualment no tenen dret a percebre cap tipus d'indemnització. El Tribunal europeu determina que no hi ha una raó objectiva que permeti excloure aquests treballadors de la percepció de la indemnització que tenen dret a percebre els treballadors indefinits comparables. Malgrat que la part dispositiva de la Sentència no especifiqui quina ha de ser aquesta indemnització, si la de 12 dies prevista pels contractes temporals, o la de 20 dies prevista pels treballadors indefinits en extincions objectives, tot indica que "la indemnització esmentada" fa referència a la prevista pels treballadors indefinits.
- La indemnització a percebre per la totalitat de contractes de durada determinada. El Tribunal europeu no respon la qüestió b) de forma expressa, però es desprèn de les conclusions adduïdes per l'òrgan judicial que no pot existir discriminació entre les indemnitzacions abonades entre els treballadors contractats temporalment i els indefinits.

Per tant, l'adequació de la normativa espanyola a l'europea provocaria la modificació del dret indemnitzatori en finalitzar la relació laboral de la totalitat de treballadors amb contractació determinada, deixant sense efecte l'excepció pels contractes formatius i d'interinitat, percebent tots ells una indemnització de 20 dies per any de servei, amb un màxim d'una anualitat, equiparable a la que perceben els treballadors indefinits quan s'extingeix el seu contracte per causes objectives.

CONCLUSIONS.-

Davant les extincions de contractes temporals produïdes a partir d'ara les opcions de les empreses poden ser:

1. El marc normatiu és el mateix, tot i que possiblement la legislació laboral s'haurà d'adaptar a l'Acord Marc de 18-03-1999 en els termes de la jurisprudència del tribunal europeu. En aquest sentit, la normativa espanyola haurà de regular les indemnitzacions a abonar per les finalitzacions dels contractes temporals, i que previsiblement, passarà per establir que, en cas d'extinció de contracte temporal de qualsevol modalitat, caldrà abonar una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei, amb el màxim d'una anualitat, sempre que el contracte no sigui en frau de llei. Es considera que la indemnització de 20 dies (la Sentència no ho diu) és la que correspon a l'extinció per causes objectives dels contractes indefinits, i així s'entenen equiparats .

2. Atesa la manca de modificació del marc legal actual, en les finalitzacions dels contractes temporals vigents, s'haurà d'abonar al treballador la indemnització prevista a l'article 49.1.c) del ET corresponent a 12 dies per any de servei, sense que tinguin dret a indemnització els treballadors amb contractes d'interinitat i formatius.
3. En cas de contractes temporals formalitzats en frau de llei (principalment perquè la causa no existeix), el treballador sempre pot reclamar per acomiadament improcedent en el moment de l'extinció, i la indemnització passa a ser de 33/45 dies per any treballat.
4. La Sentència europea pot provocar la interposició de demandes judicials per part dels treballadors amb contractacions temporals, qualsevol que sigui la seva modalitat, i especialment els interins, sol·licitant la percepció de una indemnització de 20 dies per any de servei, amb el màxim d'una anualitat, d'acord amb la jurisprudència europea.